



MÁSTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO CURSO ACADÉMICO 2017-2018

EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA FACILITAR EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN LA UNIVERSIDAD Trabajo Final de Máster

Presentado por: Dña. Milagros Magán Molina

Tutelado por: Dr. D. Santiago García Campá

Fecha prevista de presentación: Primera convocatoria, Septiembre 2018

Palabras clave: género, igualdad, emprendimiento, mujeres, autoempleo

RESUMEN

La desigualdad de las mujeres en el ámbito emprendedor es un síntoma de que nuestra sociedad debe avanzar hacia un estado superior en el cual ellas tengan las mismas oportunidades que los hombres. Hemos heredado una cultura procedente del androcentrismo que considera la figura del hombre como universal y homogénea en todos los ámbitos, faltando aún por eliminar algunas actitudes y creencias machistas que se arrastran históricamente.

En el ámbito emprendedor aún podemos encontrar cierta carga sexista en multitud de aspectos tanto formativos como de apoyo. Es pues necesario reconsiderar estos servicios para adaptarlos a las necesidades específicas que tienen las emprendedoras y que suponen la mitad de la población.

Los indicadores de actividad y económicos de participación de las mujeres emprendedoras ponen en evidencia que aún existe esta desigualdad mencionada, y que si esta brecha fuera cerrada, se generaría una sociedad más justa, más igualitaria y con mayor riqueza.

Los objetivos de este Trabajo Final de Master son visibilizar herramientas y procesos que están enfocados a restituir el papel de la mujer como emprendedora, proponer una serie de medidas concretas y alcanzables que posibiliten el empoderamiento de las mujeres emprendedoras y empresarias, de forma que se puedan generar cambios y caminar hacia una sociedad con iguales posibilidades para mujeres y hombres. Además queremos visibilizar a la mujer emprendedora, porque estamos convencidas que su aportación es fundamental para alcanzar un desarrollo económico y social para el cual es necesario que las mujeres puedan liderar proyectos, empresas y organizaciones de nuestro entorno. Finalmente pretendemos aglutinar buenas prácticas que han incorporado algunas entidades a la hora de abordar con éxito el emprendimiento femenino con perspectiva de género, en un proyecto que denominamos “Programa de Emprendimiento Universitario con Perspectiva de Género” (PEUG).

Palabras clave: género, igualdad, emprendimiento, mujeres, autoempleo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Objeto	4
1.2. Justificación.....	4
1.3. Necesidad	5
1.4. Objetivos	5
1.5. Estructura.....	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Género y potencial económico	8
2.2. Género y Emprendimiento: Situación del emprendimiento en las mujeres.	9
2.3. Indicadores de emprendimiento femenino	10
2.4. Características y determinantes de la mujer emprendedora	11
2.5. Metodologías de apoyo al emprendedor.....	12
2.6. Barreras al emprendimiento de género de las mujeres.....	14
3. PROYECTO FORMATIVO Y DE APOYO PARA EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	16
3.1. Proyecto.....	16
3.1.1. Denominación del proyecto.....	16
3.1.2. Contextualización.....	16
3.1.3. Naturaleza del proyecto: descripción, justificación y finalidad	18
3.1.4. Contenidos.....	18
3.1.5. Metodología y recursos.....	19
3.1.6. Fases del proyecto: tareas y actividades previstas	21
3.2. Tratamiento de la igualdad en materia de emprendimiento	31
3.2.1. Por parte de la institución.....	31
3.2.2. En materia de tutela de proyectos.....	31
4. EVALUACIÓN.....	34
4.1. Indicadores de impacto para la evaluación de las acciones de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género.	34
4.2. Test de evaluación de la entidad para reducir la brecha de género en emprendimiento	34
4.2.1. Ítems a tener en cuenta en la entidad	35
4.2.2. Ítems a tener en cuenta en la tutela de proyectos	36
5. CONCLUSIONES	39
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a pesar de todos los esfuerzos normativos e institucionales por conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es evidente que aún existen ámbitos y situaciones que se producen en nuestra sociedad en los cuales puede percibirse que la brecha de género persiste.

Como otros ámbitos de actividad en nuestro entorno, el ámbito emprendedor no está excluido de discriminaciones por herencia de patrones heredados y por falta de atención a las necesidades específicas que tiene la mujer emprendedora.

1.1. Objeto

La temática a tratar en el presente Trabajo final de Máster está relacionada con el emprendimiento femenino, concretamente con el apoyo que puede prestarse a las emprendedoras por parte de las instituciones. Específicamente vamos a abordar el fomento del emprendimiento femenino universitario mediante la creación de un proyecto de intervención denominado “Programa de Emprendimiento Universitario con Perspectiva de Género” (PEUG), donde se establecerán unas líneas de actuación para el emprendimiento con perspectiva de género.

Además, se propondrán una serie de pautas que ha de tener en cuenta una institución que integre la perspectiva de género, tanto para la gestión transversal de todos sus programas de apoyo, como específicamente cuando se plantee prestar asesoramiento al emprendimiento.

1.2. Justificación

Se da por hecho que la actividad emprendedora es uno de los pilares básicos de riqueza económica y de prestación de servicios en una sociedad. Si tenemos en cuenta que el emprendimiento femenino se encuentra con una serie de barreras y que esto lastra las nuevas actividades que se están creando, entonces es evidente que existe una urgencia por abordar el tema del emprendimiento con perspectiva de género.

Además, esta sociedad necesita de modelos y ejemplos femeninos que empoderen a la mujer y que sirvan de apoyo al emprendimiento de mujeres. Es necesario que estos

modelos muestren una imagen de la mujer activa, dinámica, actual, con iniciativa e inquietudes, y que den una imagen diferente a los estereotipos tradicionales patriarcales y machistas.

1.3. Necesidad

Existe una necesidad evidente de proporcionar las mismas oportunidades a las mujeres en el ámbito de creación de empresas para ir más allá de los estereotipos sobre las mujeres.

Lo que pretendemos con nuestra aportación es acelerar la eliminación de la brecha de género, que según algunas estimaciones tomará 217 años con el ritmo de cambio actual (Barra, 2017; World Economic Forum, 2017), mediante acciones encaminadas a empoderar a la mujer para que pueda tomar posiciones de igualdad en el ámbito emprendedor. Con ello queremos sumarnos a las iniciativas políticas, institucionales y de ámbito ciudadano como son las asociaciones y foros de mujeres, que tanto a nivel global como a nivel nacional, aunque son insuficientes, constituyen un elemento catalizador y ayudan a acercarnos a nuestra meta de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de emprendimiento.

Los motivos por los que se ha elegido esta temática son la experiencia previa que la autora posee en materia de Asesoramiento para el Autoempleo y Orientación Laboral en el ámbito universitario.

Con esta aportación queremos realizar una nueva aportación para poner a la mujer en el lugar que le corresponde, y que tome su papel de fuerza motriz en la sociedad, en la política y en los negocios.

Finalmente, si deseamos alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, se precisa tener en consideración a la mujer como una pieza fundamental en el diseño de todos los programas formativos y de apoyo que se creen en materia emprendedora.

1.4. Objetivos

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este trabajo están directamente relacionados con aspectos relativos al impulso de una forma de emprendimiento donde las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades.

El primer objetivo es visibilizar herramientas y procesos que están enfocados a restituir el papel de la mujer como emprendedora.

En segundo lugar pretendemos proponer una serie de medidas concretas y alcanzables que posibiliten el empoderamiento de las mujeres emprendedoras y empresarias, de forma que se puedan generar cambios y caminar hacia una sociedad con iguales posibilidades para mujeres y hombres.

En tercer lugar pretendemos visibilizar a la mujer emprendedora, porque estamos convencidas que su aportación es fundamental para alcanzar un desarrollo económico y social, de tal manera que las mujeres puedan liderar proyectos, empresas y organizaciones de nuestro entorno.

En cuarto lugar pretendemos reducir la brecha de género en el ámbito del emprendimiento.

Finalmente pretendemos aglutinar buenas prácticas que han incorporado algunas entidades a la hora de abordar con éxito el emprendimiento femenino con perspectiva de género.

1.5. Estructura

El trabajo que se aborda a continuación está estructurado en seis apartados claramente diferenciados.

En el primer apartado abordamos la introducción, donde se concretan el objeto, la justificación, la necesidad, los objetivos y la estructura que tiene el documento.

Tras esta introducción, el marco teórico hace una revisión bibliográfica relativa al ámbito del emprendimiento y la igualdad de género. Tratándose las temáticas del potencial económico que se alcanzaría si tuviéramos paridad de género, la situación relativa en que se encuentran el emprendimiento femenino, sus indicadores, las características y determinantes de la mujer emprendedora, diversas metodologías de apoyo al emprendedor y las barreras que se encuentran las mujeres a la hora de emprender iniciativas empresariales.

Seguidamente se describe un proyecto formativo y de apoyo para el emprendimiento con perspectiva de género donde se detallan, por una parte, el contexto en el cual se enmarca esta actividad y, por otra, se describen tanto los contenidos como la metodología, los recursos utilizados, así como su justificación y finalidad. Además, se proponen una serie de criterios a tener en cuenta para una entidad que pretenda crear un programa de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género.

A continuación, se propone un apartado de evaluación en el cual se indican por una parte los indicadores de impacto final en la evaluación de las acciones emprendimiento igualitario, y además se propone un test para evaluar una entidad de apoyo y a quienes realizan su tutorización, de forma que la perspectiva de género sea contemplada.

El trabajo concluye con el apartado de conclusiones, al que sigue la relación de referencias bibliográficas que se han tenido en cuenta a la hora del planteamiento y la redacción de este documento.

2. MARCO TEÓRICO

No descubrimos ningún misterio si afirmamos que gracias a informes estadísticos y publicaciones científicas aparecidas en las últimas décadas se ha puesto en evidencia la desigualdad de género entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, tales como el ámbito del trabajo, paridad en sueldos, puestos de dirección, etc. (Catena, Sánchez, Núñez, & Gómez, 2016; Yraolagoitia, 2015).

En la actualidad estamos experimentando momentos de creciente visibilidad de la mujer y el papel que desempeña en todos los ámbitos en los que está presente, desde la política, hasta el ámbito económico pasando por el ámbito social (Córcoles, Martínez, Requena, Such, & Rueda, 2016; Folch & Ceacero, 2018; Lombardo & Verge, 2017; Santana, Coller, & Aguilar, 2015).

Sin embargo, es evidente que aún existe una importante desigualdad entre mujeres y hombres que constituye un problema profundo y sistémico que se manifiesta en estereotipos de género (López-Sáez, 1994) (Fuentes-Fuentes, Bojica, Ruiz-Arroyo, & Welter, 2017), micromachismos (Bonino, 2004) o actitudes que hace un tiempo pasaban desapercibidas (Benavides, Bartolos, & Medina, 2017; Torralbo, Garrido, Hidalgo, & Tomás-Sábado, 2018).

Veamos a continuación cual es el coste económico de tener una brecha de género, con especial referencia al objeto principal de este TFM, el emprendimiento de las mujeres.

2.1. Género y potencial económico

La desigualdad entre mujeres y hombres tiene efectos en todos los ámbitos, específicamente, en el ámbito económico mundial es sustancial, estimándose una pérdida de alrededor de un 12% del PIB mundial (Kiviniemi, 2015), que podría evitarse si la brecha de género se suprimiera totalmente.

En esta misma línea, algunas autoras afirman que la paridad entre el número de hombres y mujeres en los equipos de dirección de las empresas contribuye a mejorar los resultados de innovación en las pymes tecnológicas españolas (Ruiz-Jiménez, Fuentes-Fuentes, & Ruiz-Arroyo, 2016)

Estos datos demuestran el potencial económico que pueden aportar las mujeres, y que se encuentra limitado por las diferencias salariales (Del Río & Alonso, 2007) y que a nivel mundial están estimadas en un 16% (Kiviniemi, 2015). Otras contribuciones afirman que también existen diferencias en los ámbitos social (de Fanelli, 1989) y político (Lombardo & Verloo, 2010).

Según el estudio Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2016) las brechas entre mujeres y hombres en la participación económica y el empoderamiento político siguen siendo amplias: solo se ha cerrado el 59% de la brecha de participación económica -una reversión continua en varios años de progreso y el valor más bajo medido por el Índice desde 2008- y aproximadamente 23% de la brecha política, continuando con una tendencia de mejora lenta pero constante.

2.2. Género y Emprendimiento: Situación del emprendimiento en las mujeres.

Enmarcado en este panorama, nos preguntamos en qué lugar se encuentra el emprendimiento femenino por su papel y aportación al crecimiento económico. Cabe destacar que el emprendimiento de las mujeres ha sido estudiado desde hace décadas a través de artículos científicos en revistas de gestión y emprendimiento, habiendo surgido más recientemente publicaciones feministas en esta materia tales como “International Journal of Gender and Entrepreneurship” o “Women’s Entrepreneurship in Global and Local Contexts” (Figuerola-Armijos, 2017).

Entre los estudios internacionales sobre emprendimiento destaca el Global Entrepreneurship Monitor (Gutiérrez-Solana, 2018) que aborda los distintos aspectos que forman parte del emprendizaje, tanto institucionales, del entorno, personales sociales, económicos, políticos, etc. Estos informes se realizan tanto a nivel nacional como a nivel autonómico (Marco & Ángel, 2017), y aportan datos muy detallados teniendo en cuenta la perspectiva de género, constituyendo una referencia para instituciones y gobiernos a la hora de abordar políticas y programas relacionados con el emprendimiento (Alvarez & Urbano, 2011; Sanz, 2013).

Otras investigaciones relativas al emprendimiento femenino son las realizadas por Baker, Acs, Sullivan y Haus. Baker et al. (1997) que ponen de manifiesto la invisibilidad

de las emprendedoras en los medios de comunicación y las investigaciones académicas. Acs et al. (2011) explican en un número especial de la revista *Small Business Economics*, la importancia del emprendimiento femenino en el desarrollo de la sociedad. Sullivan et al. (2012) proponen un modelo de proceso de creación de empresas bajo la perspectiva de género. Y Haus et al. (2013) analizan la intención de emprender bajo la perspectiva de género mediante un modelo de ecuaciones estructurales.

Una vez que hemos revisado la bibliografía relativa a la situación del emprendimiento femenino, vamos a abordar algunos indicadores específicos del emprendimiento de las mujeres, según varios estudios en materia emprendedora y de género publicados recientemente para tomar consciencia de la brecha actual de emprendimiento.

2.3. Indicadores de emprendimiento femenino

La brecha entre el emprendimiento de las mujeres respecto de los hombres se pone de manifiesto en las cifras que se desprenden del estudio GEM (Gutiérrez-Solana, 2018), pues anualmente la Tasa de Actividad Emprendedora es menor para las féminas (Álvarez, Noguera, & Urbano, 2017; García, 2017) que para los hombres.

En este sentido, cuando analizamos los últimos datos disponibles de estudio GEM podemos observar que “en relación al género, la población emprendedora en el último año volvió a estar dominada por una participación masculina relativamente mayor que la femenina (55,1% frente a 44,9% de las personas emprendedoras, respectivamente). Estas diferencias tienen su origen en el hecho de que la Tasa de Actividad Emprendedora estimada para la población de hombres (6,8% en el 2017) es más alta que la estimada para la población de mujeres (5,8% también en el 2017). No obstante, la brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender ha disminuido de forma continua desde el 2013” (Gutiérrez-Solana, 2018).

Ahora, una vez vistos los indicadores de emprendimiento femenino, vamos a plantear cuáles son las características y determinantes de la mujer emprendedora según las investigaciones realizadas por algunas/os autoras/es.

2.4. Características y determinantes de la mujer emprendedora

Algunas de las investigaciones en materia de emprendimiento feminista, han postulado que la menor propensión a emprender por parte de las mujeres era debida a variables del entorno tales como la discriminación en el acceso a la financiación y a otros recursos necesarios, las expectativas sociales relativas al rol doméstico femenino, o a las barreras de entrada a redes de empresarios (Arroyo, Fuentes, & Jiménez, 2014).

Otros estudios que han abordado el emprendimiento desde la perspectiva de género argumentan que la menor tasa de creación de empresas por parte de las féminas era debida a diferencias de personalidad tales como una menor ambición, competitividad y tolerancia al riesgo que los hombres, o, además, a diferencias en conocimientos, mostrando una menor formación en temas empresariales (Ortiz Riaga, Duque Orozco, & Camargo Mayorga, 2008). Específicamente, si analizamos las percepciones de la población española sobre actitudes y valores de la población española desde la perspectiva de género, podemos observar que hay una brecha porcentual de unos 3 puntos entre hombres y mujeres en relación a la percepción de poseer los conocimientos y habilidades para emprender (Gutiérrez-Solana, 2018).

Si tenemos en cuenta que, según algunos autores (Jennings & Cash, 2006), la tendencia de las empresas creadas por mujeres a tener menor capital humano (una formación menos adecuada en temas empresariales y una menor experiencia que los hombres) es la causante de menores resultados empresariales, mostrando una menor incidencia en el emprendimiento por parte de las mujeres. Y que además, otro estudio sobre el emprendimiento académico femenino (Vivel Búa, Fernández López, & Rodeiro Pazos, 2011) señala entre otras barreras al emprendimiento las carencias de las emprendedoras en capital humano que les causa una baja autoconfianza, y la falta de asesoramiento en temas empresariales. Entonces podemos concluir que con esta aportación podrán reducirse en parte estas barreras.

Veamos seguidamente qué dice la literatura académica respecto de las metodologías utilizadas para apoyar al emprendedor.

2.5. Metodologías de apoyo al emprendedor

En este apartado veremos en primer lugar por qué es importante la formación para las mujeres, algunos ejemplos de metodologías utilizadas para la formación de emprendedoras y algunas competencias emprendedoras que pueden ser útiles para llevar a cabo proyectos empresariales.

Según declara la ONU “La capacitación es una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo. La capacitación para la igualdad de género es parte integral de nuestros compromisos con la igualdad de derechos humanos para todas y todos” (ONU Mujeres, 2018). Por tanto, queda claro que la formación y el desarrollo de habilidades son claves a la hora de empoderar a la mujer y conseguir nuestro objetivo.

Algunos investigadores en relación al diseño de planes de formación para emprendedores universitarios (Gonzalez-Garcia, Estrada-Gutierrez, Leite, & Alvarez-Botello, 2017) señalan que dado que uno de los objetivos de la formación es el desarrollo de competencias y habilidades, se hace necesario tratar el autoconocimiento de talentos.

Otro aspecto fundamental a la hora de plantear programas de capacitación para emprendedores es el uso de dinámicas y ejercicios prácticos, que facilitarán la preparación de un modelo de negocio en el que se demuestre que se conoce el mercado y que el producto o servicio ofrecido satisface las necesidades de los clientes potenciales (Gonzalez-Garcia et al., 2017; Vázquez, Elorza, & Pinzón, 2015).

Los diálogos con emprendedores de éxito, lecturas de casos y foros son elementos facilitadores para desarrollar la iniciativa en la búsqueda de oportunidades y la actitud de perseverancia necesaria para afrontar los retos que surgen en el desarrollo de todo proyecto empresarial (Julià, Martí, Grañada, & Andrés, 2015).

Los conocimientos básicos empresariales en materia de marketing, finanzas, creatividad, innovación, metodología start up y habilidades directivas son

complementarias al desarrollo de competencias personales de las emprendedoras y emprendedores (Arroyo Vázquez, 2016).

Un aspecto que destacan algunas investigaciones es la importancia de las competencias asociadas a la práctica y su relación con la innovación y el desarrollo de las características personales emprendedoras. De esta forma la/el emprendedor que es capaz de asimilar información, integrar conocimientos y transformar las competencias en capacidad emprendedora generará nuevas empresas (Leite, 2006).

Otros autores, además, han encontrado el conocimiento del programa emprendedor que posee la universidad está relacionado con una mayor actitud e intención emprendedora, por lo que sugieren la importancia de esta actividad (Millán, Jaramillo, & Chávez, 2017).

Además, algunos investigadores (Martínez & Carmona, 2009) afirman que las competencias emprendedoras tienen que ver con las características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad), que al ejercitarlas permiten adquirir conocimientos, a través de la educación y las experiencias reales que les son significativas, y que se manifiestan en comportamientos observables que posibilitan solucionar de forma exitosa problemas tanto laborales, sociales y medioambientales.

Finalmente, tras la revisión bibliográfica (Christensen, 1994; Filella, 1997; Mateu, 1997; McClelland, 1973; Olamendi, 1998) de las posibles competencias emprendedoras que podrían tenerse en cuenta, hemos encontrado que las más mencionadas son las siguientes:

Tabla 1. Relación de competencias emprendedoras y su descripción.

Competencia	Descripción
Autoconfianza	Confiar en sus propias capacidades y habilidades para desarrollar su proyecto
Resiliencia	Capacidad para sobre ponerse al fracaso y aprender de los reveses y adversidades
Comportamiento ético	Tomar normas morales basadas en el respeto a las personas y a la naturaleza
Liderazgo y Gestión de personas	Capacidad para comprender y motivar a colaboradores, clientes, proveedores, etc.
Gestión del estrés	Capacidad para gestionar de las propias emociones ante situaciones limitantes
Gestión del tiempo	Capacidad para gestionar su tiempo y desarrollar las actividades a las que se comprometen
Comunicación	Capacidad para comunicarse con fluidez con otras personas en distintas situaciones y contextos
Iniciativa	Capacidad de anticiparse a los problemas introduciendo nuevos servicios, productos, etc.
Negociación	Capacidad de comprar, vender y negociar condiciones para beneficiar a otros y a si mismos
Organización y delegación	Capacidad de delegar y coordinar a sus colaboradores, así como de asignar bien funciones y tareas
Planificar	Capacidad de organizar de forma ordenada y práctica los proyectos
Selección de personas	Capacidad para seleccionar los colaboradores que le Van a apoyar
Persistencia y tenacidad	Capacidad de ser constante en una acción y no abandonarla antes de su finalización
Visión de futuro	Capacidad de generar ideas y anticiparse a las demandas futuras de los clientes

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión bibliográfica (Christensen, 1994; Filella, 1997; Mateu, 1997; McClelland, 1973; Olamendi, 1998).

Analizaremos a continuación cuales son las barreras al emprendimiento femenino.

2.6. Barreras al emprendimiento de género de las mujeres

Atendiendo a algunas publicaciones (Arroyo et al., 2014; Diputación de Bizkaia, 2016, 2017; Gutiérrez-Solana, 2018; Vivel Búa et al., 2011) en materia de emprendimiento femenino, a la hora de emprender las mujeres se encuentran con una serie de barreras específicas que hay que superar si nuestro objetivo es conseguir reducir la brecha de género:

1. Roles de género: Los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres tales como socialización para el conformismo, no emprendimiento ni iniciativa, dependencia, satisfacción de deseos ajenos, etc. repercuten negativamente en la confianza que tienen en sí mismas en el momento de emprender.

2. Falta de apoyo del entorno social: En el momento de emprender las mujeres tienen una carencia de reconocimiento y confianza por parte de su entorno social (familia, amigos, medios de comunicación, financiadores), lo cual afecta a su autopercepción relativa a su capacidad de iniciativa, liderazgo y autoestima laboral.

3. Conciliación laboral y familiar: En especial las mujeres tienen que superar el reto añadido de lograr el equilibrio entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar que desean. Este equilibrio ha de estar adaptado a la realidad y al momento de cada emprendedora.

4. Modelo empresarial tradicional: Muchas mujeres no se sienten representadas ni identificadas con los modelos tradicionales empresariales que aparecen en los medios, todo ello en relación a la diversidad de estilos de liderazgo y directivos, así como a las diferentes formas de realizar la acción comercial.

5. Baja visibilidad del emprendimiento femenino: Las mujeres carecen de referentes que les motiven y les sirvan de ejemplo como modelos de éxito socialmente sostenibles. Esto es debido a la perpetuación de estereotipos en los medios y la escasa visibilización del emprendimiento femenino.

Todo ello conlleva una baja autopercepción de las mujeres emprendedoras y empresarias que repercute en la autoestima y autoconfianza a la hora de tomar decisiones.

A continuación, desarrollaremos la parte práctica de este trabajo y detallaremos el proyecto formativo para el emprendimiento al que hemos aplicado la perspectiva de género.

3. PROYECTO FORMATIVO Y DE APOYO PARA EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este apartado detallaremos, por un lado, el proyecto formativo con todas sus partes y, por otro, algunas de las medidas específicas que se podrían implementar para tener una perspectiva integradora de género en la formación y capacitación para el emprendimiento.

3.1. Proyecto

3.1.1. Denominación del proyecto

A nuestro proyecto lo denominaremos **Programa de Emprendimiento Universitario con perspectiva de Género (PEUG)**. El desarrollo de habilidades y competencias constituyen la base de nuestra labor de formación y capacitación, de forma que se pueda incrementar el capital humano para facilitar el emprendimiento al estudiantado universitario. Este proyecto propone diversas actividades que pretenden aumentar la consciencia y el autoconocimiento de quienes participen y que requiere la implicación del personal encargado de la formación y dinamización de forma que se consiga capacitar, desarrollar, motivar y empoderar al estudiantado para aumentar sus competencias emprendedoras.

3.1.2. Contextualización

Las propuestas metodológicas que se realizan en este trabajo han sido diseñadas para ser utilizadas con estudiantado universitario de la Universidad Miguel Hernández de Elche. La sede central de esta universidad está ubicada en la ciudad de Elche y tiene campus en las poblaciones de Altea, San Juan y Orihuela. Cuenta con aproximadamente 20.000 estudiantes, de los cuales unos 16.000 son a tiempo completo y aproximadamente 30.000 egresados. Su oferta académica es de 25 grados, 53 másteres oficiales y 13 programas de doctorado. Esta formación se complementa con 55 cursos de perfeccionamiento. Se estructura en 7 facultades (Bellas Artes, Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela, Ciencias Socio-sanitarias, Farmacia y Medicina) y 2 escuelas (Politécnica Superior de Elche y Politécnica Superior de Orihuela). Durante el curso 2016/17 contaba con una plantilla total de 1.823 efectivos, de los cuales 1.018 eran Personal Docente e Investigador (536 a tiempo completo y 482 a tiempo parcial), 372 Personal de

Administración y Servicios y 205 Personal contratado con cargo a proyectos (UMH en Cifras, 2018).

Además, cuenta con un servicio administrativo denominado Observatorio Ocupacional, cuya misión, según reza en su página web, es la siguiente:

“El Observatorio Ocupacional de la UMH tiene como misión aumentar el nivel de “empleabilidad” de sus estudiantes y titulados y tituladas, a través de herramientas como prácticas en empresas, bolsa de trabajo, formación en competencias y habilidades profesionales, información sobre la dinámica del mercado laboral, orientación personalizada o promoción del emprendimiento”. Y específicamente detallan que en materia de emprendimiento su compromiso es “Fomentar el emprendimiento, formar, informar y asesorar a los estudiantes para la creación de empresas, además de tramitar la presentación de sus planes de empresa a diferentes premios y concursos como el Certamen Innova-emprende (Observatorio Ocupacional UMH, 2018).

Además, la UMH cuenta con una Unidad de Igualdad y su Consejo de Gobierno aprobó con fecha 24 de julio de 2017 un Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (Unidad de Igualdad UMH, 2018). También cuenta con una serie de protocolos aprobados en materia de género:

- Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales, aprobado el 25 de octubre de 2017 (Unidad de Igualdad UMH, 2018).
- Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo, aprobado el 27 de mayo de 2015 (Unidad de Igualdad UMH, 2018).
- Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, aprobado el 27 de mayo de 2015 (Unidad de Igualdad UMH, 2018).

En definitiva, las políticas de igualdad desarrollada por la Universidad Miguel Hernández tratan de integrar la perspectiva de género en todas las acciones y conductas por personas integradas en la institución, en todo su ámbito de actuación.

3.1.3. Naturaleza del proyecto: descripción, justificación y finalidad

La UMH dispone de un programa denominado PEU (Programa de Emprendimiento Universitario) que aglutina todas las actividades de dinamización emprendedora dirigidos al estudiantado universitario.

Según se detalla en su página web: “El PEU es el encargado de estimular la creación de empresas desde una doble vertiente. Por un lado, creando las condiciones necesarias para que todos aquellos miembros de la comunidad universitaria con inquietudes emprendedoras puedan tener respuesta a sus dudas, mediante un servicio de asesoramiento, formación y consultas avanzadas. Por otro, incentivando la creación de empresas mediante la puesta en valor de la figura del emprendedor, mostrando casos de éxito que sirvan de ejemplo a nuevos emprendedores, y promocionando las ideas y proyectos generados en diversos foros”.(Observatorio Ocupacional PEU UMH, 2018, 2018)

De este modo, la Universidad Miguel Hernández apuesta por el fomento del emprendedurismo de una forma integral, desde todas las áreas posibles de apoyo, con el fin de generar en el entorno socioeconómico de la provincia de Alicante, creación de empresas, empleo y riqueza.

3.1.4. Contenidos

El PEU ofrecer los siguientes servicios y actividades (Observatorio Ocupacional PEU UMH, 2018):

- **Acciones de sensibilización**, poniendo en valor la figura del emprendedor, mostrando las ventajas de constituir un proyecto empresarial, haciendo visibles casos de éxito, y estimulando la afloración de emprendedores potenciales.
- Una vez despertada la inquietud emprendedora, debe ofrecerse la **formación emprendedora** necesaria. Gracias a los convenios existentes con diferentes entidades colaboradoras.
- Se ofrece también **asesoramiento** para aclarar cualquier duda que pueda surgirle al emprendedor, en varios aspectos. Legal, comercial, laboral, fiscal tecnológico, contable, financiero, etc.

– Eventos de **interacción con otros emprendedores** tales como el “EmprendeWeekend” y el E2. El PEU pone a disposición de sus participantes esta iniciativa, que permite durante un fin de semana, conocer a otros emprendedores y emprendedoras, participar en el desarrollo del modelo de negocio de una idea empresarial, desarrollar competencias emprendedoras, de presentación de proyectos, trabajo en equipo, etc.

– Apoyo para la presentación de candidaturas a **premios y concursos** del ámbito emprendedor. Trata de apoyar a emprendedoras y emprendedores a postularse a los distintos premios y concursos de proyectos empresariales que se publican con el objetivo de conseguir recursos, formación, visibilización y reconocimiento de las personas con vocación emprendedora. Además, desde el PEU se convoca anualmente el Certamen “**Valida tu idea empresarial: Innova-emprende**”, que premia ideas de negocio innovadoras surgidas desde el colectivo universitario.

3.1.5. Metodología y recursos

Las metodologías utilizadas en el desarrollo de las funciones de tutela y asesoramiento a personas emprendedoras es variada y depende de la actividad que se esté impartiendo. Como regla general cualquier actividad organizada por el PEU pretende empoderar a emprendedoras y emprendedores para que puedan lograr desarrollar su máximo potencial y alcanzar sus sueños.

Las metodologías usadas, referenciadas por algunos autores (Arroyo Vázquez, 2016; Gonzalez-Garcia et al., 2017; Julià et al., 2015; Leite, 2006; Vázquez et al., 2015) para la formación en emprendimiento, para las distintas actuaciones son las siguientes:

- Uso de herramientas de autoconocimiento de talentos.
- Dinámicas grupales.
- Resolución de ejercicios prácticos.
- Desarrollo del modelo de negocio.
- Foros y diálogos con emprendedoras y emprendedores.
- Impartición de clases magistrales para el aprendizaje de conocimientos básicos empresariales, tales como marketing, finanzas, redacción del plan de negocio, etc.
- Resolución de casos prácticos.
- Resolución de problemas reales.

En cuanto a los recursos necesarios para el desarrollo de este proyecto los podemos desglosar en:

- Recursos Humanos: El Observatorio Ocupacional dispone de una técnica y un técnico de empleo y emprendimiento que son los que lideran todas las actividades relativas al asesoramiento, tutela e impartición de formaciones relacionadas con el emprendimiento. Con la paridad de género en los medios humanos se consigue tener mayor sensibilidad a la hora de plantear las actuaciones a realizar, horarios, ejemplos de casos de éxito, motivaciones del alumnado, etc.

- Recursos Espaciales: El Observatorio Ocupacional dispone de una sala de formación, así como de otros espacios que le proporciona la UMH para realizar todas las actividades que se despliegan desde el PEU, tales como aulas, salas diáfanos, salón de actos, etc.

- Recursos Técnicos y Audiovisuales: Todos los espacios formativos están equipados con el equipamiento básico audiovisual para poder impartir seminarios y talleres.

- Recursos Materiales: En algunas ocasiones se precisan medios materiales para realizar actividades y dinámicas de grupo, tales como rotafolios, post-its, rotuladores, bolígrafos, cartulinas, tarjetas identificativas, etc.

- Recursos Temporales: A excepción de las fechas de exámenes y el mes de agosto que resulta inhábil en la UMH, en las cuales el alumnado está centrado en el estudio autónomo, en el resto del espacio temporal del curso académico se desarrollan actividades emprendedoras.

Veamos a continuación cuales son las fases del proyecto.

3.1.6. Fases del proyecto: tareas y actividades previstas

Las fases para el desarrollo del PEUG centran su trabajo en los aspectos iniciales de la generación de inquietud y fomento de la iniciativa emprendedora. Para luego derivar a las emprendedoras y emprendedores que desean continuar con el análisis de la viabilidad del proyecto y la puesta en marcha de la empresa a los programas de apoyo al emprendimiento tales como La Marató de Creció d'Empreses o La Sprint de Creació d'Empreses desarrollados por la Fundación UMH.

Cuando se han diseñado estas fases se han tenido en cuenta unas premisas para considerar la perspectiva de género tales como el uso del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones que sea inclusivo, evitando estereotipos y visibilizando valores positivos en las mujeres emprendedoras, proponiendo horario de actividades conciliador y representando paritariamente jurados, docentes y casos de éxito.

Así pues, las fases que se desarrollan en nuestro proyecto son las siguientes:

1. **Sensibilización de la cultura emprendedora.** Las actividades que se desarrollan en esta fase son las siguientes:
 - a. Jornada de estimulación empresarial. En esta jornada se traen a la universidad emprendedoras y emprendedores para que cuenten al estudiantado sus experiencias en la materialización de sus proyectos. Es una actividad muy motivadora y práctica donde el estudiantado conoce de primera mano los éxitos y los fracasos de las personas que un tiempo atrás fueron estudiantes y se atrevieron a perseguir sus sueños y poner en marcha un proyecto empresarial. La perspectiva de género se hace visible al seleccionar personas emprendedoras que acuden a contar su experiencia al programa teniendo en cuenta la paridad de género. Además los horarios de estas actividades son adaptados para conciliar la vida personal y profesional. Ayudando de esta forma a superar estereotipos de género tradicionales y visibilizando la posibilidad que las mujeres lleven a cabo proyectos empresariales, de forma que las mujeres sean referentes y sirvan como motivación de modelos de éxito socialmente sostenibles (Diputación de Bizkaia, 2017).

- b. Acompañamiento al evento Focus Innova Pyme. Con motivo del día de la persona emprendedora se organizan diversos foros y actividades. La perspectiva de género se hace visible al seleccionar personas emprendedoras que acuden a contar su experiencia al programa teniendo en cuenta la paridad de género. En estos eventos se organizan mesas redondas con mujeres emprendedoras como referentes para el emprendimiento femenino. También se fomenta el diálogo superando las barreras de falta de confianza y aislamiento y se fomenta la puesta en común. De esta forma se facilita el acceso a herramientas y mecanismos que favorezcan la creación de proyectos, mediante el refuerzo de la red de contactos, conocimiento de mujeres en proyectos empresariales parecidos y favoreciendo la auto percepción de las mujeres como empresarias y aumentando la autoconfianza para emprender (Diputación de Bizkaia, 2017).

Además del evento organizado a nivel autonómico, existen una serie de actividades a nivel comarcal y provincial que refuerzan las actividades de dinamización del emprendimiento, las cuales tienen en cuenta la perspectiva de género al incluir mujeres tanto en la organización, como en la impartición de actividades y de casos de éxito para motivar al público asistente. De esta forma se aumenta la autoestima, la capacidad de iniciativa, el empoderamiento, liderazgo, etc.

- i. *Enrédete Baix Vinalopó.* Este es un foro local de emprendedoras y emprendedores organizado por los ayuntamientos de Elche, Santa Pola y Crevillent.
 - ii. *Enrédete Alicante.* Este es un foro de emprendimiento a nivel provincial.
 - iii. *Focus Innova Pyme Comunidad Valenciana.* Este foro se organiza a nivel autonómico.
- c. Jornadas de Empleo. En estas jornadas se pretende visibilizar la opción del emprendimiento como alternativa al trabajo por cuenta ajena, y se incluyen testimonios de emprendedoras y emprendedores. La perspectiva de género se contempla al constituir mesas de profesionales paritarias, así como visibilizar a la mujer con casos de éxito femenino. El punto de vista aportado por las mujeres pone en valor el aspecto diferencial y el valor añadido que ha supuesto tanto la creación de

negocios como el trabajo por cuenta ajena, sobre todo en titulaciones donde la mujer no está representada paritariamente tanto entre el estudiantado como en el colectivo profesional, como pueda ser el caso específico de las ingenierías (Baldassarri, Cerezo, & Molina, 2006). De esta forma se consigue que la mujer pueda desarrollar su actividad profesional o empresarial en sectores tradicionalmente ocupados mayoritariamente por hombres.

2. **Formación en materia de emprendimiento y de gestión de negocios.** La formación en el ámbito empresarial es fundamental para cualquier persona que desee emprender. Conocer aspectos financieros, de marketing, de innovación, de ventas, de diseño del modelo de negocio, del plan de empresa, etc constituye un incremento del capital humano que marca la diferencia a la hora de emprender. Periódicamente, a lo largo del curso académico, y en colaboración con distintas entidades del entorno se llevan a cabo una serie de actividades que se detallan a continuación:

- a. Talentias: Mujeres y emprendimiento estratégico. El programa Talentias, está auspiciado por la Cátedra de Emprendedores de la Universidad de Cádiz y se realiza a través de una plataforma online, nace con el objetivo de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, fomentando el emprendimiento femenino y el autoempleo, para así incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres. La perspectiva de género se aborda directamente ya que este programa se dirige exclusivamente a mujeres, y contempla aspectos específicos como el acceso a la formación online permitiendo un horario conciliador y visibilizando casos de éxito de mujeres emprendedoras y empresarias. De esta forma se apuesta por la conciliación personal, familiar y empresarial, que constituye un aspecto relevante para muchas mujeres, dando un equilibrio y consigue adaptar la realidad y deseos de la mujer emprendedora (Diputación de Bizkaia, 2017).
- b. Título de Experta/o Universitaria/o en Competencias Profesionales, Empleabilidad y Emprendimiento. Es un programa de formación complementaria que ofrece a sus participantes la oportunidad para aprender habilidades y capacidades útiles para la actividad profesional y amplios conocimientos sobre el mercado laboral, la búsqueda de empleo

y el emprendimiento. El estudiantado aprende a utilizar las redes sociales para el empleo, networking, marketing personal para la búsqueda de prácticas y trabajo, pasos y trámites para crear empresas o cómo buscar alianzas con otras personas colaboradoras, entre diferentes contenidos. El objetivo es formar al estudiantado en la búsqueda de empleo y emprendimiento. La enseñanza está compuesta por una parte semipresencial distribuida en 230 horas de formación a lo largo del curso, consistentes en 20 seminarios y talleres teórico-prácticos y dos eventos de fin de semana. Además, el estudiantado deberá realizar 200 horas de formación y 200 horas de prácticas en empresas, además de un portfolio final. Asimismo, consta de sesiones grupales una vez al mes, siendo necesario asistir al 70% de éstas. La perspectiva de género se contempla al contar con representación paritaria de docentes, ejemplos y referentes. Además, las sesiones se proponen en horario conciliador y todas las comunicaciones e imágenes utilizadas son inclusivas. También se tratan temas de especial interés femenino tales como el conocimiento de fuentes de financiación, desarrollo de habilidades comerciales, de negociación y afrontamiento de objeciones, proporcionar herramientas para la gestión del miedo, pensar fórmulas para hacer un proyecto sostenible, proporcionar información sobre eventos de interés, facilitar las redes de contacto personal, analizar alternativas para tomar decisiones propias, reflexionar y poner en valor las propias fortalezas y necesidades, etc. De esta forma se consigue minimizar la brecha de género al superar la asignación tradicional de roles mediante el fomento del empoderamiento, la independencia y la autonomía de las mujeres, así como la facilitación de mecanismos y herramientas que favorecen la creación y mantenimiento de negocios por parte de las mujeres (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades - CARM, 2017).

- c. Cursos y jornadas para emprendedoras y emprendedores de entidades de nuestro ecosistema emprendedor. Damos visibilidad a toda la formación disponible para personas emprendedoras que se convoca por las entidades de apoyo al emprendimiento, como son la Fundación UMH, el CEEI-Elche, la Escuela de Organización Industrial (EOI) a través de su delegación en Elche, la Concejalía de Fomento del Ayuntamiento de Elche, la Agencia Local de Desarrollo del Ayuntamiento de Alicante, la Agencia de Desarrollo Local de Santa Pola, la Plataforma Emprenem

Junts, Fundesem, el Observatorio de Empleo de la Universidad de Alicante, etc. La perspectiva de género se contempla a la hora de difundir estas actividades mediante el uso de lenguaje e imágenes inclusivas, facilitación de horarios conciliadores, fomento de la opción emprendedora entre las mujeres, etc. Con esta medida se pretende mejorar el fortalecimiento del apoyo del entorno social a la hora de emprender, tratando de influir en la confianza y reconocimiento de las mujeres, así como en su autopercepción en relación a su iniciativa, liderazgo y autoestima (Diputación de Bizkaia, 2016)

3. **Asesoramiento personalizado.** Constituye un apoyo para emprendedoras y emprendedores que quieren profundizar en el desarrollo de su plan de negocio o tienen dudas sobre cómo resolver algunos aspectos prácticos que se plantean en su camino emprendedor. Este servicio de asesoramiento trata de servir de apoyo a cualquier tipo de emprendedora y emprendedor, independientemente del desarrollo de su proyecto. De este modo, cualquier miembro de la comunidad universitaria que disponga de una idea, puede analizar su viabilidad mediante el desarrollo del citado plan de negocio, siendo acompañado en todo momento por el personal del Programa de Emprendedores Universitarios con Perspectiva de Género. Éste orientará al estudiantado en todas aquellas dudas que puedan surgirle, de modo que se posibilite el desarrollo de su idea de negocio. La perspectiva de género se contempla con el uso de lenguaje e imágenes inclusivas, adaptación del horario de consultas a las necesidades del estudiantado para que sea conciliador, entre el personal de asesoramiento existe presencia paritaria, además, el personal tiene consciencia de las necesidades específicas de las emprendedoras y proporciona una atención personalizada escuchando sin juicio y creando un clima de confidencialidad y confianza, utilizando preguntas abiertas y conectando con los deseos y necesidades de las emprendedoras, facilitando herramientas para afrontar los miedos y proporcionando ejemplos y contactos con mujeres que han alcanzado retos similares, ayudando en el análisis de alternativas y en el despliegue de una visión a largo plazo que posibilite la viabilidad del proyecto, facilitando la ampliación de la red de contactos a través de información sobre actividades y eventos emprendedores, realizando un acompañamiento cercano para ampliar la visibilidad y formación de las emprendedoras para que se atrevan a comercializar su proyecto, negociar, y encontrar fuentes de financiación adecuadas a sus necesidades. Con todas estas actividades conseguimos

superar los estereotipos de autocensura y falta de confianza que suelen presentar las mujeres (Women Initiative Foundation, 2018).

Además del apoyo del personal de plantilla de la UMH, el PEUG cuenta con un apoyo por parte de empresas colaboradoras:

- a. Programa de Consultorías para Universitarias/os. Además del asesoramiento personalizado que a través del Programa de Emprendedores se ofrece al estudiantado de la UMH, se colabora con distintas firmas de consultoría para poder ofrecer sus servicios a las emprendedoras y emprendedores de la Universidad Miguel Hernández. La perspectiva de género que aporta esta línea de apoyo consiste en encontrar referentes y casos de éxito de mujeres en el ámbito profesional y emprendedor que puedan apoyar a las emprendedoras de forma que amplíen su red de contactos y se reduzca su miedo al fracaso gracias al ejemplo de mujeres cercanas referentes motivadores, conociendo los pasos que han dado para alcanzar sus objetivos. Se consigue de esta forma, además de superar los estereotipos de asignación de roles tradicionales, el fortalecer el entorno de apoyo social, aumentar la visibilidad del emprendimiento femenino y facilitar el acceso a mecanismos que favorecen la creación y mantenimiento de iniciativas femeninas mediante el refuerzo de la red de contactos con otras mujeres empresarias en situaciones similares (Diputación de Bizkaia, 2017).
- b. Programa de Mentoring para Emprendedoras y Emprendedores. La mentoría es una relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento. Está basada en una relación personal. Una mentora o un mentor añade más opciones y puntos de vista para que el estudiantado pueda elegir con acierto. En la actualidad, y dada la situación económica actual que atravesamos, el estudiantado está más presionado para dirigir su propia carrera y, evidentemente, ayuda tener una persona al lado que escuche y aconseje, que pueda mostrar una amplia perspectiva respecto a las opciones que se presentan en el ámbito profesional, que aporte una visión clara y un punto de vista aséptico que añada certidumbre. Una visión objetiva y profesional no arbitraria facilita esta tarea. Para el estudiantado

universitario, el poder contar con una mentora o un mentor puede ser un elemento muy importante de apoyo, respaldo y consejo cuando lo necesite; sentir que no está sólo, que tiene a su lado una consejera o un consejero experto con la formación adecuada, aportándole ayuda, perspectiva, nueva visión, consejo que le facilite el aprovechamiento de oportunidades. La perspectiva de género se plantea con una representación paritaria de mentoras y mentores, de forma que el estudiantado femenino tenga la opción, si así es su deseo, de elegir una mentora que la pueda acompañar en el proceso de mentoría. Esto no solo consigue visibilizar el papel de la mujer como referente en el ámbito profesional o empresarial, sino que además es un estímulo para las emprendedoras que suelen preferir un caso de éxito femenino que pueda escuchar sus inquietudes sin juicio, creando un clima de confianza. Se produce en muchos casos una conexión entre mentora y emprendedora que va más allá del ámbito profesional, y que es de gran utilidad para generar confianza y autoestima que posibilitan el afrontamiento de miedos y la motivación por superarlos. Con esta iniciativa se consigue facilitar el acceso a mecanismos favorecedores de la creación y mantenimiento de negocios como el refuerzo de la red de contactos, conocimiento de otras mujeres en situaciones similares y el aprovechamiento de redes de mentoring (Medina-Vicent, 2015).

4. **Eventos de interacción con otras emprendedoras y emprendedores.** Estas actividades pretenden crear un espacio de encuentro y cooperación para poner aprender, visibilizar y poner en contacto emprendedoras y emprendedores. Esta es una acción positiva para establecer un clima de confianza y solidaridad, compartiendo soluciones a necesidades específicas de las mujeres emprendedoras y trabajar puntos clave para superar las dificultades añadidas vinculadas a los roles de género.

- a. EmprendeWeekend. Se trata de un evento organizado por el Observatorio Ocupacional, que tiene lugar la tarde del viernes y la mañana del sábado en la Nau de la Innovació (Campus de Elche). En EmprendeWeekend es posible desarrollar la idea de negocio con la ayuda de otras personas emprendedoras, o ayudar a otras personas en sus proyectos. Se tiene la oportunidad de conocer otras experiencias, compartir ideas, generar contactos con personas de distintos perfiles y,

en la fase final, ganar varios premios. Tras una ronda de presentaciones, se trabaja en equipo para desarrollar el modelo de negocio. Para ello, se cuenta con la ayuda de varias mentoras y mentores y emprendedoras y emprendedores expertos en emprendimiento, desarrollo de proyectos, comunicación y marketing, etc. La perspectiva de género se aborda mediante la representación paritaria de las mentoras y mentores, así como de los miembros que componen el jurado que se encargan de fallar los premios. Cuenta con una categoría de premio para las mujeres emprendedoras, de forma que se pueda visibilizar de forma positiva el emprendimiento de las mujeres. Además, en la constitución de los equipos que desarrollan las ideas propuestas se facilita que haya una representación equitativa de emprendedores y emprendedoras. El evento se plantea en horario conciliador, y en todas las comunicaciones de convocatoria se utiliza lenguaje e imágenes inclusivas que visibilicen a las mujeres emprendedoras. El desarrollo de los proyectos plantea una serie de retos que benefician a las emprendedoras en el desarrollo de sus competencias y habilidades, así como la superación de sus miedos a ser visible y exponerse. Por ejemplo se ofrece una formación específica para “vender” la idea de negocio o el proyecto, y las emprendedoras han de presentar, argumentar, plantear una estrategia comercial, y afrontar las objeciones que les plantean las mentoras y los mentores. Además, en sus proyectos tienen que conciliar de forma óptima su vida profesional, personal y familiar, de forma que puedan diseñar un tipo de empresa que sea adecuado para el estilo de vida que desean. También el desarrollo de un proyecto supone una autodisciplina de crear una visión a largo plazo, una planificación y un cumplimiento de objetivos, para lo cual han de analizar alternativas y tomar sus propias decisiones. Otro aspecto fundamental que favorece el evento es el desarrollo y ampliación de la red de contactos profesionales, lo cual les permite tener acceso a nuevos recursos, apoyos y puntos de vista. De esta forma se consigue superar uno de los estereotipos más importantes que interfieren en la evaluación real de emprender por parte de las mujeres como una alternativa profesional como es la identificación de la figura del empresario con los roles típicamente masculinos (Pérez Quintana & Hormiga Pérez, 2012).

- b. E2 (estudiante x emprendedor/a). El e2 fusiona la ilusión y talento del estudiantado con la experiencia de veteranos del mundo empresarial

para que juntos generen ideas de negocio. El programa (gratuito) se desarrolla durante los meses de septiembre y octubre, y va dirigido tanto al estudiantado como a recién tituladas y titulados de la UMH. Incluye formación, trabajo en equipo con emprendedoras y emprendedores, así como actividades lúdicas grupales y de cohesión de equipos. Sirve para desarrollar capacidades como liderazgo, trabajo en equipo o innovación. Se tiene un contacto directo con empresarias y empresarios, se realizan talleres de innovación y creatividad, se trabaja en equipos multidisciplinares, así como en desarrollo y gestión de proyectos. La perspectiva de género se tiene en cuenta en primer lugar en las comunicaciones con el estudiantado, de forma que se utilicen lenguaje e imágenes inclusivas, así como una representación paritaria en el equipo formador y en el empresariado que participa en el proyecto. Con esta medida se consigue fortalecer el entorno social de apoyo, amistades, contactos, el reconocimiento y la confianza en las mujeres e influye en la autopercepción de su capacidad de autoestima, liderazgo e iniciativa (Álvarez et al., 2017).

5. Apoyo a emprendedoras y emprendedores para la presentación de sus proyectos a premios y concursos.

- a. Certamen de ideas empresariales Innova-Emprende. Tiene como objetivo de incrementar la motivación empresarial de la comunidad universitaria, que puede participar plasmando las características básicas de su idea dentro de algunas de estas siete categorías: Agroalimentaria, General, Medio Ambiente, Mejor idea innovadora adaptada a nuestro entorno, Nuevas tecnologías, Salud y Mejor idea presentada por emprendedoras. Las ideas presentadas se valoran por su originalidad, carácter innovador, aprovechamiento de los recursos endógenos de la zona, viabilidad y madurez empresarial de la idea. Tras superar una primera fase selectiva, las promotoras y promotores exponen sus proyectos ante el jurado, integrado por miembros de distintas asociaciones empresariales, entidades de apoyo al emprendedor, empresas e instituciones públicas. La perspectiva de género se tiene en cuenta con la representación paritaria de las personas que constituyen el jurado, además, y al igual que en todas las actuaciones emprendidas, en las comunicaciones se utiliza un lenguaje e imágenes inclusivas. Con la

dotación de una categoría específica para féminas, se crea una medida positiva de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres, de forma que se ponga en entredicho el estereotipo tradicional que las empresas solo pueden ser lideradas por hombres. Además, se proporciona un apoyo formativo extraordinario para facilitar a las emprendedoras el desarrollo de habilidades para mejorar su planteamiento comercial y la gestión de objeciones que pueda plantear el jurado. Además, en la valoración de las ideas presentadas se tiene en cuenta que se desarrollen en ámbitos diferentes de los tradicionalmente considerados para hombres y mujeres (ej. que un estudiante presente un proyecto de una guardería o que una mujer presente un proyecto de desarrollo de un producto tecnológico). De esta forma se consigue la superación del estereotipo de la superación de la asignación tradicional de roles (Diputación de Bizkaia, 2017).

- b. Becas de movilidad europea para emprendedores. El Observatorio Ocupacional convoca becas de movilidad europea (University International Junior Entrepreneurs – UJIE) dirigidas al estudiantado emprendedor de la UMH. La duración de las becas es de 2 meses (entre agosto y octubre inclusive), a desarrollar en empresas e instituciones europeas, con el objetivo de apoyar al desarrollo de proyectos empresariales de carácter internacional. La dotación es de 2.000 euros brutos para cada una de las prácticas, independientemente del país de destino. La perspectiva de género se aborda con el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en todas las comunicaciones de difusión de las becas. Además, se propone una representación paritaria de las personas que constituyen el jurado. De esta forma se consigue la superación en la asignación de roles tradicionales (Diputación de Bizkaia, 2017).

Seguidamente abordaremos algunas claves a tener en cuenta por instituciones y por personas que realizan el apoyo, dinamización y tutela de personas emprendedoras, para abarcar la perspectiva de género.

3.2. Tratamiento de la igualdad en materia de emprendimiento

A continuación vamos a desarrollar algunos aspectos a considerar en materia de igualdad de género en materia emprendimiento, para conseguir programas más equitativos entre mujeres y hombres y reducir con esto la brecha de género. Con referencia al programa de apoyo a emprendedoras y emprendedores.

3.2.1. Por parte de la institución

Se han transversalizado medidas en perspectiva de género, tanto de forma interna para la unidad (formación interna del personal en materia de igualdad de género previstos en el plan de igualdad de la UMH), como de cara a implementar acciones concretas para reducir la desigualdad en la comunidad emprendedora.

Otros aspectos a considerar para integrar la perspectiva de género en los programas de emprendimiento por parte de la institución (Diputación de Bizkaia, 2016, 2017) son los siguientes:

- Uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones utilizando la perspectiva de género.
- Uso de imágenes inclusivas que visibilicen a mujeres emprendedoras con valores de iniciativa, liderazgo, valentía, movimiento, etc. Tanto en carteles como en el resto de soportes de difusión, rompiendo con los estereotipos de género y el modelo tradicional del patriarcado.
- Propuesta de un horario conciliador para el desarrollo de cursos, eventos, etc. De forma que se facilite la conciliación personal, laboral y familiar, además de ofrecer servicios como servicios de guardería que facilita la asistencia de mujeres.
- Representación paritaria en jurados, ponentes, especialistas, y ejemplos de éxito de mujeres en las diferentes actividades que se organicen por parte de la institución.

3.2.2. En materia de tutela de proyectos

Hay una serie de necesidades que poseen las mujeres emprendedoras en especial y que sería conveniente abordar para facilitar el ecosistema emprendedor, prestando herramientas y formación que faciliten el empoderamiento de las mujeres.

A continuación presentamos una tabla elaborada por (Diputación de Bizkaia, 2016, 2017) en la que se relacionan las necesidades que poseen las emprendedoras y cómo pueden ser ayudadas en la tutela de sus proyectos:

Tabla 2. Relación entre necesidades de apoyo y preguntas para su detección en las emprendedoras.

Necesidad de la Emprendedora	Apoyo necesario	¿Qué preguntar?
Crear mi modelo de negocio, tanto a nivel emocional como conceptual	Escuchar sin juzgar, creando clima de confidencialidad y confianza	Por favor, ¿me puedes hablar abiertamente de tus proyectos?
Conectar con quien soy, lo que deseo y necesito	Hacer preguntas abiertas para que indague en mis necesidades y donde estaré más cómoda	Por favor, escribe, dibuja, habla sobre lo que harías si no tuvieras miedo.
Asertividad y saber decir no	Proporcionar herramientas y ejemplos de asertividad, para hacer ver que decir no es priorizar	Confío en tu criterio
Tener ambiciones para seguir mis sueños, sin los límites de mis miedos	Ayudar a afrontar miedos y motivar para superarlos, a través de ejemplos de mujeres que han conseguido retos parecidos.	Atrévete a soñar lo mejor para ti ¿Qué es el éxito para ti?
Centrarme en mis necesidades	Hacer preguntas abiertas para enfocarme en mis necesidades ahora	¿En qué momentos te has enfocado en necesidades de otras personas y has desatendido lo que realmente quieres?
Tener autodisciplina para crear una visión a largo plazo, planificar y cumplir objetivos	Ayudar a analizar alternativas para tomar mis propias decisiones	¿Cómo quieres que se desarrolle tu empresa en el futuro? ¿Qué acciones realizarás día a día para lograr ese objetivo?
Ampliar la red de contactos y entrar en nuevas redes profesionales	Proporcionar información sobre eventos de interés	¿Cómo te puede acercar a tu objetivo asistir a eventos para conocer a otras profesionales?
Concienciar de temáticas específicas de género	Poner en contacto con otras mujeres emprendedoras	¿Cómo te puede beneficiar conocer a otras emprendedoras?
Reducir el miedo al fracaso	Ofrecer ejemplos de mujeres referentes cercanas motivadores	¿Conoces otras mujeres que hayan tenido éxito en sus proyectos? ¿Qué hicieron?
Conocer los apoyos que necesito para mi empresa	Ayudar a diseñar el tipo de empresa más adecuado para el estilo de vida deseado	¿Cómo sería tu empresa ideal?
Conciliar de forma óptima la vida profesional, personal y familiar	Aportar puntos de vista y alternativas para conciliar	¿Cómo vas a negociar en casa la corresponsabilidad y poner en valor tu trabajo?
Sentir que me merezco ganar dinero	Ayudar a pensar fórmulas para hacer una empresa sostenible	¿Qué creencias tienes a cerca del dinero? ¿Cómo puedes crear una empresa sostenible?
Ser visible y perder el miedo a exponerme	Proporcionar herramientas para gestionar el miedo	¿Qué pasaría si mostraras lo bueno de tu empresa? ¿Cómo podrías publicitar tu empresa?
Atreverme a ser mi propia comercial, negociar y afrontar objeciones	Proporcionar formación para ver el aspecto comercial como algo agradable y que se tienen habilidades	¿Cómo has convencido a tu familia para que tomaran una decisión? ¿Qué pasaría si dejaras de pensar cómo hacerlo y lo hicieras? ¿Cómo podrías aprender a ser más comercial?
Conocer fuentes de financiación	Facilitar información de forma cercana. Escuchar las dudas	¿Qué nuevas posibilidades de financiación te proporcionarían independencia?

Fuente: Diputación de Bizkaia (2016, 2017) y elaboración propia.

4. EVALUACIÓN

En este apartado de evaluación nos centraremos en primer lugar en una serie de indicadores de impacto que tratan de evaluar el resultado final de todas las medidas realizadas a través del cambio en la Tasa de la Actividad Emprendedora, así como el impacto en la generación de empleo y en los ingresos de las emprendedoras.

Además, en el apartado 4.2 se trata de realizar una evaluación sobre el proceso del apoyo al emprendimiento con perspectiva de género, evaluando tanto la entidad que presta los servicios a la persona emprendedora, como la labor de tutela que se realiza.

4.1. Indicadores de impacto para la evaluación de las acciones de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género.

Algunos indicadores, citados por diversos autores (Diputación de Bizkaia, 2017; Gutiérrez-Solana, 2018), que se pueden utilizar para la medición del impacto global de las actuaciones desarrolladas en materia de emprendimiento con perspectiva de género pueden ser los siguientes:

1. Tasa de Actividad Emprendedora (en inglés TEA – Total Early-Stage of Entrepreneurial Activity) de la población emprendedora universitaria de la UMH.
2. Porcentaje de la población adulta involucrada en empresas en fase de gestación (TEA), de la población emprendedora universitaria de la UMH, desagregado por sexo.
3. Porcentaje de iniciativas empresariales y negocios consolidados con personas empleadas, de la población emprendedora universitaria de la UMH, desagregado por sexo de la persona emprendedora y número y sexo de personas empleadas.
4. Ingresos medios totales de las personas emprendedoras de la población emprendedora universitaria de la UMH, desagregadas por sexo.

Para evaluar el impacto del PEUG, se comparará el resultado para estos indicadores antes y después de su implantación.

4.2. Test de evaluación de la entidad para reducir la brecha de género en emprendimiento

A continuación vamos a detallar una serie de ítems que según la Diputación de Bizkaia (2016) podrían tenerse en cuenta a la hora de evaluar si una institución que está

realizando actividades relacionadas con el emprendimiento cumple con una serie de parámetros integradores en todas sus campañas, jornadas, acciones formativas, etc. de forma que se verifique que es una entidad inclusiva.

4.2.1. Ítems a tener en cuenta en la entidad

Los aspectos que ha de tener en cuenta una entidad integradora e inclusiva en materia de género son los siguientes:

1. Uso de un lenguaje inclusivo. ¿Estamos utilizando un lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones? Dado que las palabras evocan un estado mental de la realidad y que el lenguaje sexista muestra la predominancia masculina, ¿Cómo se está comunicando? ¿Se está usando un lenguaje con perspectiva de género?
2. Uso de imágenes inclusivas. ¿Las mujeres están representadas con valores de iniciativa, liderazgo, valentía, movimiento, etc. en los carteles y soportes de difusión? ¿Estamos usando un uso no sexista de la imagen que rompe con el modelo tradicional y con el que las mujeres se pueden sentir integradas?
3. Propuesta de horario conciliador. ¿El horario que planteamos para cursos, eventos, etc. condiciona la conciliación laboral-familiar? ¿Somos capaces de ofrecer un servicio de guardería?
4. Representación paritaria. ¿Existe una representación paritaria en los jurados, ponentes, especialistas, ejemplos de éxito, imágenes, etc., en las actividades que organizamos?

A continuación proponemos una lista de comprobación de estos aspectos para que pueda ser utilizada por las entidades que trabajen integrando la perspectiva de género.

Tabla 3. Lista de comprobación de los ítems más relevantes para una entidad integradora e inclusiva en materia de género.

Ítems a valorar	De forma anecdótica	Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Lenguaje Inclusivo: ¿Utilizamos lenguaje inclusivo en las comunicaciones? ¿Usamos un lenguaje integrador con perspectiva de género?					
Imágenes inclusivas: ¿Representamos a las mujeres con valores de iniciativa, valentía, movimiento, etc. en carteles y soportes divulgativos? ¿Las imágenes que utilizamos en nuestras comunicaciones desafían el modelo tradicional y hacen que las mujeres se sientan integradas?					
Horario conciliador: ¿Planteamos un horario conciliador en actividades, eventos y cursos que organizamos? ¿Proponemos servicio de guardería para las asistentes a nuestras actividades?					
Representación paritaria: En las actividades que promovemos, ¿nos aseguramos de tener una representación paritaria en los jurados, especialistas, ejemplos de éxito, etc.?					

Fuente: Diputación de Bizkaia (2016, 2017) y elaboración propia

4.2.2. Ítems a tener en cuenta en la tutela de proyectos

1. Sensibilidad a barreras emocionales y miedos derivados del género. ¿Cuándo acompañamos a proyectos en los que participan mujeres tenemos en cuenta sus necesidades específicas relativas a barreras emocionales y miedos derivados del género?

2. Escucha empática y libre de juicio. ¿Somos capaces de escuchar de forma empática y crear un clima de confidencialidad y confianza?

3. Preguntas abiertas. ¿Somos capaces de realizar preguntas abiertas sin carga de juicio que tengan especial sensibilidad por las necesidades de las mujeres para ayudarlas a sentirse más cómodas y que puedan establecer prioridades?
4. Afrontamiento de miedos. ¿Podemos ayudar a afrontar miedos mediante ejemplos de otras mujeres que han superado retos parecidos?
5. Adaptación tipo empresa. ¿Somos capaces de ayudar en el diseño del tipo de organización que esté más adaptado al tipo de vida que la emprendedora desea?
6. Herramientas de asertividad. ¿Somos capaces de dotarles de herramientas de asertividad para que sepan priorizar y decir no cuando sea oportuno?
7. Análisis de alternativas. ¿Podemos ser de ayuda en el análisis de alternativas para tomar sus propias decisiones?
8. Información eventos. ¿Podemos darle información de eventos que sean de su interés?
9. Red de contactos. ¿Podemos poner en contacto a las emprendedoras con otras mujeres en su misma situación a través de asociaciones o foros?
10. Temas empresariales y financieros. ¿Somos capaces de utilizar un lenguaje cercano y escuchar las dudas de las emprendedoras?
11. Establecimiento del precio del producto o servicio. ¿Somos capaces de ofrecer alternativas a bajar el precio mediante ejemplos en los que un precio bajo puede ir en contra de la calidad percibida y del negocio?
12. Labor comercial. ¿Somos capaces de ofrecer herramientas y formación para reducir el miedo a la labor comercial, y que puede hacerlo de forma que le guste y de ayudarle a ver que dispone de habilidades para ello?
13. Conciliación laboral, personal y familiar. ¿Somos capaces de ofrecer servicios de apoyo, formación, etc. a las emprendedoras en horarios que les permitan lograr el equilibrio entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar que desean?

Tabla 4. Lista de comprobación de los ítems más relevantes para la tutela de proyectos femeninos.

Ítems a valorar	De forma anecdótica	Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Barreras emocionales y miedos ¿Tenemos en cuenta barreras emocionales y miedos de las emprendedoras?					
Escucha empática y libre de juicio ¿Escuchamos con empatía y creamos un clima de confidencialidad y confianza?					
Preguntas abiertas ¿Hacemos preguntas abiertas sin carga de juicio para que se sientan cómodas y puedan establecer prioridades?					
Afrontamiento de miedos ¿Ayudamos a afrontar miedos con ejemplos de otras mujeres que han superado retos parecidos?					
Adaptación tipo empresa ¿Ayudamos a diseñar organizaciones adaptadas al estilo de vida de la emprendedora?					
Herramientas de asertividad ¿Enseñamos herramientas de asertividad para que sepan priorizar y decir no cuando sea oportuno?					
Análisis de alternativas ¿Ayudamos a analizar alternativas para que tomen sus propias decisiones?					
Información eventos ¿Damos información de eventos interesantes?					
Red de contactos ¿Ponemos en contacto a las emprendedoras con otras mujeres?					
Temas empresariales y financieros ¿Usamos un lenguaje cercano y escuchar las dudas de las emprendedoras?					
Establecimiento del precio del producto o servicio ¿Ofrecemos alternativas a bajar el precio mediante ejemplos en los que un precio bajo puede ir en contra de la calidad percibida y del negocio?					
Labor comercial ¿Formamos para reducir el miedo a la labor comercial, y de ayudarle a ver que dispone de habilidades para ello?					
Conciliación laboral, personal y familiar. ¿Ofrecemos servicios de apoyo, formación, etc. en horarios conciliadores?					

Fuente: Diputación de Bizkaia (2016, 2017) y elaboración propia

5. CONCLUSIONES

Aunque en las últimas décadas se haya avanzado mucho en la incorporación de la mirada de género en el ámbito emprendedor, aún queda un trayecto por delante para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Los comportamientos machistas y sexistas que provocaban la discriminación de género aún están presentes en todos los ámbitos de nuestra sociedad y el ámbito emprendedor no es una excepción.

A lo largo del trabajo se ha podido evidenciar que esta falta de igualdad tiene como consecuencia una menor tasa de emprendimiento femenino que lastra la riqueza y el desarrollo económico de la sociedad. Tenemos el convencimiento que toda inversión en cerrar la brecha de género en el emprendimiento no solamente produciría una sociedad más justa e igualitaria, sino que generaría mayor riqueza y bienestar que repercutirían en todos sus individuos.

La mirada feminista sobre el emprendimiento no solamente aborda actitudes y estereotipos heredados, sino que además tiene en cuenta una mayor sensibilidad hacia las personas emprendedoras, teniendo en cuenta sus circunstancias, deseos, anhelos, objetivos, limitaciones y sueños, lo cual repercute en un planteamiento más justo e igualitario que también beneficia a los hombres. Por tanto, entendemos que las medidas y programas expuestos en este trabajo pueden ayudar a mejorar las tasas de actividad emprendedora de las mujeres, y también mejoraría la igualdad entre mujeres y hombres emprendedores.

Las aportaciones concretas de este trabajo han sido el diseño de un programa de intervención en materia de emprendimiento que contempla una mirada integradora con perspectiva de género, que contempla una serie de medidas que muestran una sensibilidad específica a las mujeres emprendedoras. Así mismo, se detallan una serie de directrices concretas para las entidades que fomenten el emprendimiento igualitario, que abarcan el uso del lenguaje y de las imágenes que sea inclusivo y que visibilice a la mujer con valores positivos, de iniciativa, liderazgo, valentía, movimiento, etc., que tenga en cuenta medidas conciliadoras que faciliten la conciliación personal y laboral, y que además disponga una representación paritaria en jurados, ponentes y ejemplos de éxito. Finalmente, también se propone tener en cuenta una atención por las necesidades concretas de las mujeres emprendedoras que buscan asesoramiento en el desarrollo

de proyectos, que se concreta en una serie de preguntas a formular por parte de la persona que realiza el acompañamiento emprendedor.

El desarrollo de este trabajo ha supuesto para la autora un reto personal y también un reto profesional y académico. Gracias a la realización de este proyecto, ha sido posible la integración del aprendizaje teórico de las distintas asignaturas del plan de estudios, desarrollando, además, una serie de competencias ya adquiridas durante el desarrollo del curso académico del Master Universitario. A modo de ejemplo a continuación se citan algunas:

- Conocer y aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la práctica profesional de asesoramiento al emprendimiento.
- Conocer y emplear recursos en línea para la investigación en materia de emprendimiento con perspectiva de género.
- Formular razonamientos teóricos y prácticos para transmitir valores igualitarios a mujeres y hombres.
- Justificar la necesidad de abordar la perspectiva de género en el ámbito del emprendimiento femenino.
- Analizar la realidad social en materia de emprendimiento con perspectiva de género.
- Realizar una investigación bibliográfica usando bibliografía sobre género y emprendimiento.
- Comunicar principios y prácticas no sexistas en emprendimiento.
- Diseñar herramientas para promocionar la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de las siguientes actividades:
 - Proponer un programa de intervención igualitario en materia de emprendimiento universitario.
 - Proponer una guía de evaluación para entidades de apoyo al emprendimiento femenino.
 - Proponer una guía de preguntas para el asesoramiento a emprendedoras.

Tenemos el firme convencimiento que estamos avanzando en materia de igualdad y que cada vez son más numerosas las instituciones y las iniciativas que apoyan la causa feminista, tema que afecta a toda la ciudadanía, y que tienen como consecuencia conseguir una sociedad más igualitaria y con menos discriminaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C., Noguera, M., & Urbano, D. (2017). Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España. *Economía industrial*, No. 383, 2012, págs. 43-52.
- Alvarez, C., & Urbano, D. (2011). Una década de investigación basada en el gem: Logros y retos (a decade of gem research: Achievements and challenges).
- Arroyo, M. R., Fuentes, M. del M. F., & Jiménez, J. M. R. (2014). Análisis del emprendedor potencial: Integración de factores socio-demográficos, cognitivos y relacionales. *Gestión Joven*, (12), 37–51.
- Arroyo Vázquez, M. (2016). Emprendimiento y Universidad emprendedora: conceptualización, propuesta metodológica y caracterización de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Baldassarri, S., Cerezo, E., & Molina, P. (2006). Análisis de la situación de la mujer en los estudios técnicos de la universidad de Zaragoza (España). En *Actas del VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Zaragoza*.
- Barra, M. (2017). The key to closing the gender gap? Putting more women in charge. Recuperado 3 de junio de 2018, de <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/women-leaders-key-to-workplace-equality/>
- Benavides, C. E., Bartolos, L. C., & Medina, D. Z. (2017). Escala para la evaluación de las Actitudes Machistas (EEAM). *Revista de Investigación Apuntes Científicos Estudiantiles de Psicología*, 1(1).
- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. *La Cibeles*, 2, 1–6.
- Catena, P. J. V., Sánchez, R. S., Núñez, B., & Gómez, N. E. G. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155.

- Christensen, M. A. (1994). *The identification of business starters using attitude measurements*. Management, University of Calgary.
- Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades - CARM. (2017). *Emprender y consolidar en femenino: manual para el emprendimiento y la mejora de la mujer emprendedora y empresaria*.
- Córcoles, R., Martínez, I., Requena, A., Such, M., & Rueda, M. S. (2016). El empoderamiento social de la mujer en la sociedad. *METAMORFOSIS*, 1–1.
- de Fanelli, A. M. G. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico*, 239–264.
- Del Río, C., & Alonso, O. (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Diputación de Bizkaia. (2016). *Emprendimiento con perspectiva de Género. Buenas prácticas*. Recuperado de http://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO8/Temas/Informes%20y%20Publicaciones/Manual_buenas_practica_es.pdf?hash=efb103a5089e3a0ce7bab4741b49e682&idioma=CA
- Diputación de Bizkaia. (2017). *Emprendimiento con perspectiva de género - Manual de buenas prácticas*. Bizkaia: Diputación de Bizkaia.
- Figuerola-Armijos, M. (2017). Women's Entrepreneurship in Global and Local Contexts. Edited by Cristina Díaz-García, Candida G. Brush, Elizabeth J. Gatewood, and Friederike Welter, Northampton, MA: Edward Elgar. 2016. 293 pp. ISBN 978-1-78471-741-4. *Growth and Change*, 48(3), 487–489.
- Filella, J. (1997). La personalidad empresarial. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 6, 13–19.

- Folch, M. T., & Ceacero, D. C. (2018). Estrategias para Mejorar la Visibilidad de las Mujeres Directivas en las Instituciones Educativas. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 6(1), 76–95.
- Fuentes-Fuentes, M., Bojica, A. M., Ruiz-Arroyo, M., & Welter, F. (2017). Innovativeness and business relationships in women-owned firms: The role of gender stereotypes. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(1), 63–76.
- García, P. O. (2017). El discurso sobre el emprendimiento de la mujer desde una perspectiva de género / The discourse on entrepreneurship of women from a gender perspective. *Vivat Academia*, 0(140), 115-129.
- Gonzalez-Garcia, G., Estrada-Gutierrez, C. E., Leite, E., & Alvarez-Botello, J. (2017). APORTACIONES AL DISEÑO DE FORMACIÓN DE EMPRENDEDORES DESDE LA MEDICIÓN DE ACTITUDES DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO. CASO UAEMEX-UPTC (2016). *HOLOS*, 2, 290–300.
- Gutiérrez-Solana, F. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2017-2018* (p. 168).
- Jennings, J. E., & Cash, M. P. (2006). Women's entrepreneurship in Canada: progress, puzzles and priorities. *Growth oriented women entrepreneurs and their businesses: A global research perspective*, 53–87.
- Julià, J. F. I., Martí, E. M., Grañada, I. V., & Andrés, M. P. C. (2015). *El emprendimiento en el sistema universitario: El caso de las universidades de la ciudad de Valencia* (Vol. 207). Ed. Universidad de Cantabria.
- Kiviniemi, M. (2015). Why a push for gender equality makes sound economic sense, OECD Forum, 2015. Recuperado 2 de junio de 2018, de <http://www.oecd.org/gender/push-gender-equality-economic-sense.htm>
- Leite, E. (2006). Empreendedorismo, inovação e incubação de empresas: lei de inovação. *Recife: Bagaço*.

- Lombardo, E., & Verge, T. (2017). Cuotas de género en política y economía Regulación y configuración institucional en España. *Política y gobierno*, 24(2).
- Lombardo, E., & Verloo, M. M. T. (2010). La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea.
- López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género. Una aproximación empírica a la elección de carrera. *Revista de Psicología Social*, 9(2), 213–230.
- Marco, B., & Ángel, M. (2017). Perfil emprendedor en la Comunidad Valenciana.
- Martínez, F. M., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de "competencias emprendedoras": valor social e implicaciones educativas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3).
- Mateu, Jm. (1997). Motivación y personalidad del emprendedor. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 5, 26–31.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American psychologist*, 28(1), 1.
- Medina-Vicent, M. (2015). Role models, mentoring y redes de mujeres profesionales: educar en valores feministas para fomentar liderazgos éticos. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, # 03(Julio-Diciembre), 1-19.
- Millán, F. J., Jaramillo, M. J., & Chávez, M. A. P. (2017). Factores que inciden en la intención emprendedora de estudiantes del Centro Universitario Temascaltepec. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(78), 210–231.
- Observatorio Ocupacional PEU UMH. (2018). Observatorio Ocupacional UMH - Programa de Emprendedores Universitarios (PEU). Recuperado 3 de julio de 2018, de <https://observatorio.umh.es/titulados/programa-de-emprendedores-universitarios-peu/>

- Observatorio Ocupacional UMH. (2018). Observatorio Ocupacional UMH » ¿Qué es el Observatorio Ocupacional? Recuperado 6 de junio de 2018, de <https://observatorio.umh.es/presentacion/bienvenida-observatorio/>
- Olamendi, G. (1998). *Cómo crear una empresa y triunfar en el intento*. Gabriel Olamendi.
- ONU Mujeres. (2018). Cómo trabajamos: Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Recuperado 6 de junio de 2018, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training>
- Ortiz Riaga, C., Duque Orozco, Y. V., & Camargo Mayorga, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, 16(1).
- Pérez Quintana, A., & Hormiga Pérez, E. (2012). La influencia de los estereotipos de género en la orientación emprendedora individual y la intención de emprender. En Isabel Vázquez Bermúdez (Coord.); Consuelo Flecha García...[et al.](Com. cient.) *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, [libro de actas]. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012.(pp. 1527-1553). Sevilla: Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla. Universidad de Sevilla.
- Ruiz-Jiménez, J. M., Fuentes-Fuentes, M. del M., & Ruiz-Arroyo, M. (2016). Knowledge Combination Capability and Innovation: The Effects of Gender Diversity on Top Management Teams in Technology-Based Firms. *Journal of Business Ethics*, 135(3), 503-515. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2462-7>
- Santana, A., Coller, X., & Aguilar, S. (2015). Las parlamentarias regionales en España: masa crítica, experiencia parlamentaria e influencia política. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 149(1), 111–130.
- Sanz, Á. D. M. (2013). Políticas Públicas para Emprendedores: Análisis del Proyecto de Ley de Apoyo al Emprendedor. 2013.

- Torralbo, A. M. M., Garrido, C. B., Hidalgo, J. M., & Tomás-Sábado, J. (2018). Diseño y validación de un instrumento para medir actitudes machistas, violencia y estereotipos en adolescentes. *Metas de enfermería*, 21(3), 1.
- UMH en Cifras. (2018). UMH - La UMH en cifras. Recuperado 4 de julio de 2018, de http://umh.es/contenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html
- Unidad de Igualdad UMH. (2018). Unidad de Igualdad » Plan de Igualdad y Protocolos. Recuperado 3 de julio de 2018, de <http://igualdad.umh.es/protocolos/>
- Vázquez, J. M. S., Elorza, M. L. V., & Pinzón, P. A. (2015). Balanced scorecard para emprendedores: desde el modelo canvas al cuadro de mando integral. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24(1), 37–47.
- Vivel Búa, M. M., Fernández López, S., & Rodeiro Pazos, D. (2011). El sistema universitario: ¿motor o freno del emprendimiento académico femenino?
- Women Initiative Foundation. (2018). Estudio sobre la diversidad en el emprendimiento y los estereotipos de género. Recuperado 4 de julio de 2018, de <https://wealthmanagement.bnpparibas/es/es/news/estudio-estudio-sobre-la-diversidad-en-el-emprendi.html>
- World Economic Forum. (2016). Global Gender Gap Report. Recuperado 2 de junio de 2018, de <http://wef.ch/1yrt8iq>
- World Economic Forum. (2017). Global Gender Gap Report. World Economic Forum. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
- Yraolagoitia, L. O. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 262–277.